

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di zaman era globalisasi sekarang ini persaingan antar perusahaan dengan perusahaan lain semakin tajam, perkembangan suatu perusahaan pun semakin pesat dari hari ke hari. Setiap perusahaan memiliki berbagai cara untuk menghadapi persaingan agar perusahaan dapat bertahan di tengah-tengah persaingan yang begitu ketat sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan berkualitas. Salah satu caranya yaitu sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif.¹

Suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengelola aset perusahaan dengan baik. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan, sehingga karyawan dapat terpacu untuk bekerja keras, dan menghasilkan prestasi yang baik untuk kemajuan perusahaan dan meningkatkan keahlian karyawan itu sendiri.

Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan pada kinerja yang ingin dicapai karyawan dalam membantu tujuan perusahaan. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi yang baik dan tepat untuk menerapkan

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 1

cara berfikir optimas dan bekerja kreatif pada karyawan yang nantinya memungkinkan karyawan itu dapat meningkatkan kemampuan kerja.²

Perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuannya tanpa dukungan dari para pegawai perusahaan tersebut. Perusahaan bertujuan mencapai hasil optimal dari pegawai. Program kerja atau rencana kerja yang telah disusun dalam rangka mencapai target tertentu dapat sia-sia, apabila tidak memperoleh dukungan penuh dari segenap pegawai. Kondisi itu makinterasa pentingnya ketika perusahaan harus menghadapi permasalahan eksternal yang tidak dapat diperkirakan sebelumnya.

Hal ini dapat terjadi karena kinerja karyawan yang tidak dapat ditawarkan perusahaan, terutama karena ekstensinya sebagai prasyarat bagi kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan yang optimal juga. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa faktor kinerja karyawan merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Di dalam suatu perusahaan, salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu kompensasi, loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.³ Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil.

² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hal. 5

³ Malayu, *Manajen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010) hal. 145

Besarnya kompensasi yang diberikan merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, kepuasan kerja karyawan.⁴ Kompensasi yang sesuai juga akan menentukan apakah pegawai akan tetap bertahan untuk bekerja atau keluar dari tempatnya bekerja. Akan tetapi bila kompensasi itu tidak layak maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu, agar dapat mempertahankan karyawan yang baik maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah yaitu loyalitas kinerja karyawan itu sendiri, setiap perusahaan menginginkan memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tetapi untuk meningkatkan loyalitas tidaklah mudah, loyalitas merupakan sikap mental yang ditunjukkan pada perusahaan.

Menurut Agustini loyalitas kerja merupakan “Tekat dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan bertanggung jawab.” Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan—karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan dimasa mendatang.⁵

⁴ Suwanto dan Doni Juni Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 220

⁵ Yuli Astuti, Pengaruh Pengawasan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tv Kabel Studi Pada PT. Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Palalawan, *Jurnal JOM FISIP*, Vol. 3 No. 2 Oktober 2016, hal. 4

Loyalitas kerja para pegawai terhadap organisasi akan menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan semangat kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para pegawai terhadap perusahaan maka perusahaan harus mengusahakan agar para pegawai senasip dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib seperti ini maka kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh para pegawai.

Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, tingkat absensi yang tinggi, dan ketidak patuhan karyawan terhadap pimpinannya. Jika karyawan sudah tidak loyal terhadap perusahaan, karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya loyalitas dalam perusahaan akan menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan sehingga dapat merusak visi dan tujuan perusahaan.⁶

Loyalitas tumbuh dari diri sendiri karyawan itu sendiri, hal tersebut bersal dari kesadaran bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua hal yang saling membutuhkan, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat mencari penghidupan dan kebutuhan dalam kegiatan sosial, sedangkan perusahaan juga mempunyai kepentingan pada karyawan, khususnya karyawan yang memiliki kontribusi yang besar terhadap

⁶ *Ibid*, hal. 4

perusahaan. Selain itu, untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan, seseorang individu dalam hal ini karyawan tidak mungkin bekerja sendiri tetapi haruslah menjalin kerjasama dengan karyawan lainnya maupun dengan atasan/bawahan.

Kepuasan kerja karyawan dalam organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan unjuk kerja yang baik. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki tujuan unjuk kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya dari pada mereka yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaan akan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk mangkir dan berhenti pada pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan nama para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.⁷ Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley dan Yulk dalam Mangkunegara kepuasan kerja suatu perusahaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek- aspek seperti gaji yang diterima, upah, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan,

⁷ Mila Badriya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015) hal. 210.

dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.⁸

Robbins berpendapat bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaannya. Sehingga dapat dikatakan karyawan yang memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung akan berkinerja lebih baik.⁹ Ada lima faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja yaitu kerja secara mental menantang, gaji yang pantas, kondisi kerja yang mendukung rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan.

PT. HINDOLI (A Cargill Company) adalah sebuah perusahaan yang aktivitasnya bergerak di bidang perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini memiliki 4 estate yang terdiri dari Estate TD/SG, Estate Sungai Pelepah, Estate Sungai Tungkal dan juga State Mukut dan Penuguan, PT. HINDOLI (A Cargill Company) pun mempunyai 2 pabrik pengolahan kelapa sawit yaitu Mill Sungai Lilin dan Mill Tanjung Dalam dan 1 General Office.¹⁰

PT. Hindoli sendiri memiliki kapasitas produksi CPO yang mencapai 120 ton/jam dan memiliki perkebunan kelapa sawit dengan luas sekitar 21.425 hektar yang memproduksi tandan buah segar yang kami proses di empat

⁸ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hal. 117

⁹ Stephen Robbins dan Coulter Mary, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012), hal. 99

¹⁰ <https://www.cargill.co.id/id/perkebunan-dan-pabrik-pt-hindoli> . (diakses, 30 juni 2018).

pabrik milik sendiri yang menghasilkan minyak mentah dan biji sawit berkualitas tinggi.

PT. Hindoli mendapatkan sertifikasi Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO), yang merupakan perkebunan kelapa sawit Cargill pertama yang mendapatkan predikat berkelanjutan, tetapi juga merupakan salah satu perkebunan kelapa sawit pertama di Indonesia dan pertama di Sumatera Selatan yang mendapatkan sertifikasi ini.

PT. Hindoli juga mendapatkan sertifikasi memenuhi skema International Sustainability and Carbon Certification (ISCC) dan Skema Indonesia Sustainable Palm Oil (ISPO), serta dianugerahi penghargaan the Best Plantation Business Partner of the Year/Mitra Usaha Perkebunan Terbaik oleh pemerintah Sumatera Selatan dalam sebuah acara memperingati Hari Perkebunan ke-55 di Palembang Sumatera Selatan.

Hingga saat ini, jumlah karyawan PT. Hindoli kurang lebih 5000 karyawan. Namun, dalam penelitian ini peneliti memilih lokasi PT. Hindoli Mill Sungai Lilin saja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Saudara Rivai selaku Staff bagian HRD PT. Hindoli Sungai lilin, dalam hal kompensasi PT. Hindoli telah menentukan ketentuan besarnya kompensasi yang diberikan, jika karyawan melakukan tambahan jam kerja atau lembur karyawan tersebut akan mendapatkan upah tambahan seperti tunjangan, uang makan, bonus 1 kali gaji dalam setahun dan jaminan kesehatan tingkat 1 di Rumah Sakit Crharitas, Mohammad Hussin, RS. Siti Khodijah, RS. Siloam, RS. Hermina dan RS. Theresia atau bisa dikatakan kompensasi non finansial.

Sedangkan loyalitas pada PT. Hindoli Perusahaan telah memberikan kelayalitan terhadap karyawannya dan karyawannya PT. hindoli juga sangat loyal terhadap perusahaannya ibarat perusahaan seperti kekasihnya, kejujuran terlebih dalam kehidupan sehari-hari bekerja dan taat pada aturan perusahaan.

Dan tingkat kepuasan, PT. Hindoli memberikan beberapa tingkat kenyamanan seperti lingkungan kerja fisik di PT. Hindoli (A cargill Company) yang mendukung karyawannya agar dapat melaksanakan pekerjaan tanpa mengalami gangguan. Perusahaan memperhatikan kondisi ventilasi udara yang baik, tingkat kebisingan yang rendah, tingkat pencahayaan yang baik, ruang kerja yang ditata rapi dan tidak membuat sesak. Selain itu penciptaan lingkungan kerja non fisik yang kondusif pun dilakukan dengan menciptakan suasana kekeluargaan antara sesama karyawan dengan menjalin komunikasi yang baik.

Walaupun PT. Hindoli merupakan salah perusahaan besar yang mampu memperkerjakan banyak karyawan dan memiliki sistem sarana dan prasarana yang baik kepada karyawan, bukan berarti PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyausin tidak mengalami permasalahan, diantaranya yaitu: kompensasi, loyalitas dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penguraian diatas maka peneliti mengidentifikasi adanya *research gap* dari tiga variabel independen yaitu Kompensasi, Loyalitas dan Kepuasan Kerja yang memengaruhi Kinerja Karyawan pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1.1
Research Gap Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Nama Penelitian
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Usman Fauzi ¹¹ 2. Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani ¹² 3. Kadek Ferrania Paramitadewi ¹³
	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Mita Afriani dkk ¹⁴

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Usman Fauzi, Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, dan Sukidi Dan Farid Wajdi, menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian Mokhammad Amin Suryanulloh Dan Rois Arifin yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

¹¹ Usman Fauzi, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 2 No.3, 2014

¹² Tanto Wijaya Dan Fransisca Andreani, Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama, *Jurnal AGORA*, Vol. 3 No. 2 , 2015

¹³ Kadek Ferrania Paramitadewi, Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan, *Jurnal Manajemen Unud* , Vol. 6 No. 6 Januari 2017

¹⁴ Mita Afriani dkk, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan DI BPJS Ketenagakerja Kantor, *Jurnal Analisis*, Vol. 3 No. 2: 172 -179 Desember 2014.

Tabel 1.2
Research Gap Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Nama Penelitian
Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan	Loyalitas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Yuli Astuti ¹⁵ 2. Gustria Vionita ¹⁶ 3. Fitri Afriani ¹⁷
	Loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Permata Aryana Dan HeryWinoto ¹⁸

Pengaruh Loyalitas terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Sonia Rita Ivana Ariyanti, GustriaVionita, dan Fitri Afriani menunjukkan bahwa pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian Permata Aryana Dan Hery Winoto yang menyatakan bahwa loyalitas tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

¹⁵ Yuli Astuti, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri TV Kabel Studi Pada PT. Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, *Jurnal JOM FISIP*, Vol. 3 No. 2 Oktober 2016.

¹⁶ Gustria Vionita, Pengaruh Disiplin Kerja Loyalitas Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Pangkal Pinang, *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, Vol. 18 No. 2 November 2017

¹⁷ Fitri Afriani, Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekan Baru , *Jurnal FISI*, Vol. 4. No. 1 Febuari 2017.

¹⁸ Permata Aryana dan Hery Winoto, Pengaruh Budaya Organisasi Etika Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Pendukung Non Akademik Universitas Kristen Krida Wacana, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 17 No. 2, Juli 2017

Tabel 1.3
Research Gap Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Nama Penelitian
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Garry Surya Changgriawan ¹⁹ 2. Ichlapio Fitrianto, dkk ²⁰ 3. Redi Indra Yudha ²¹
	Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Agung Gita Subakti ²²

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Sari Marlian, Ichlapio Fitrianto, dkk, dan Redi Indra Yudha menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian Agung Gita Subakti yang mana tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari fenomena data tersebut, ditarik kesimpulan bahwa setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya research gap dalam penelitian – penelitian terdahulu. berbagai penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berdeba terhadap beberapa variabel independen terhadap kinerja karyawan. berdasarkan latar belakang di atas penelitian ini untuk mengetahui lebih lanjut tentang

¹⁹ Garry Surya Changgriawan, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production, *Jurnal AGGORA*, Vol. 5 NO. 3 2017.

²⁰ Ichlapio Fitrianto dkk, Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara, *Jurnal Mirai Management*, Vol. 1 No. 1 September 2016.

²¹ Redi Indra Yudha, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 9 No. 2 Mei 2018

²² Agung Gita Subakti, Pengaruh Motivasi Kepuasan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe X Bogor, *Jurnal Binus Business Review*, Vol. 4 No. 2 November 2013.

Pengaruh Kompensasi, Loyalitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakan masalah yang ada, indikasi permasalahan yang terjadi dipengaruhi oleh keahlian, loyalitas kerja dan kepuasan kerja. Terhadap perumusan masalah penelitian tersebut, pertanyaan penelitian yang dapat dikembangkan adalah:

1. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. HINDOLI Sungai Lilin Musi Banyuasin?
2. Apakah loyalitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. HINDOLI Sungai Lilin Musi Banyuasin?
3. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. HINDOLI Sungai Lilin Musi Banyuasin?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah dan kemampuan penulis baik itu biaya, pengetahuan, dan waktu, maka penulis meneliti masalah pada “pengaruh kompensasi, loyalitas, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hindoli Sungai Lilin Musi Banyuasin”.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitia ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. HINDOLI Sungai Lilin Musi Banyuasin.

2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. HINDOLI Sungai Lilin Musi Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. HINDOLI Sungai Lilin Musi Banyuasin.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini, maka penelitian akan mengetahui penerapan teori dalam pengaruh Kompensasi, Loyalitas, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. HINDOLI Sungai Lilin Musi Banyuasin.

2. Bagi instansi

- a. Dapat memberikan masukan atau saran bagi instansi terhadap permasalahan atau kesulitan yang dihadapi oleh instansi yang berhubungan dengan penelitian tersebut.
- b. Dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan hingga seberapa jauh teori – teori yang sudah ditetapkan pada khusus dilapangan.

F. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami materi materi yang terdapat dalam skripsi ini, penulis membuat sistematika penulisan menjadi lima Bab, yang berisi informasi materi dalam tiap – tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan secara singkat isi dari penelitian yang meliputi latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kontribusi penelitian, orisinalitas penelitian dan sistematika penelitian

BAB II: LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bagian ini mengkaji dan memaparkan teori yang telah diperoleh melalui studi pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian yang selanjutnya digunakan dalam landasan pembahasan dan pemecahan masalah, serta berisi penelitian terdahulu. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian terdahulu, hipotesis – hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang ruang lingkup penelitian, jenis penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel – variabel penelitian, instrument penelitian (uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, dan koefisien determinasi), dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, analisis data (deskripsi data penelitian, uji

validitas, dan uji reabilitas), uji estimasi parameter, pengujian hipotesis dan hasil penelitian.

BAB V: KESIMPULAN

Bab ini bab terakhir dan sekaligus menjadi penutup dari skripsi.

Bab ini terdiri dari simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian kesimpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung oleh data. Implikasi dari. Keterbatasan dalam melakukan penelitian yang menunjukkan kelebihan dan kekurangan dalam penelitian. Dan saran untuk penelitian selanjutnya.